

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR KECAMATAN DUA PITUE  
DI KABUPATEN SIDRAP**

**SKRIPSI**



**DEWI SHINTA**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN DUA PITUE  
DI KABUPATEN SIDRAP**

**Skripsi**

*Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Makassar untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mengikuti Seminar Hasil*

**DEWI SHINTA**

**1393140017**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2018**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing yang ditunjukkan berdasarkan Surat Persetujuan Dekan  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar No.0144/UN36.22/PL/2017

Untuk membimbing saudara :

Nama : Dewi Shinta  
Nim : 1393140017  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Judul Skripsi : *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Duapitue  
di Kab. Sidrap*

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan dapat diujikan di depan  
Panitia ujian skripsi Strata Satu (SI) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Makassar.

Makassar, Januari 2018

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si

NIP. 19630715 198811 1 001



Drs. H. Muhammad Djufri, M. Pd

NIP. 19541110 197903 1 005

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan Dewi Shinta dengan Nomor Induk Mahasiswa 1393140017, berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap, telah diterima oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi nomor: 1388/UN.36.22/KM/2018 tanggal 3 Februari 2018, untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar pada hari Rabu, 14 Februari 2018.

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Makassar

Dr. H. Muhammad Azis, M.Si

NIP. 195912311986011005

Panitia Ujian :

1. Ketua : Dr. H. Muhammad Azis, M.Si. (.....)
2. Wakil Ketua : Sahade, S.Pd., M.Pd. (.....)
3. Sekretaris : M. Ilham Wardhana H, S.E., MMKt., Mgt. (.....)
4. Pembimbing I : Dr. Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si. (.....)
5. Pembimbing II : Drs. H. Muhammad Djufri, M.Pd. (.....)
6. Penguji I : M.Ikhwan Maulana, S.E., M.HRMgt., Ph.D (.....)
7. Penguji II : Dr. Agung Widhi Kurniawan, S.T., M.M. (.....)

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Dewi Shinta  
NIM : 1393140017  
Tempat/tgl. Lahir : Ponrangae, 26 Februari 1995  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor  
Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap

Dengan dosen pembimbing masing-masing:

1. Dr. Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si.
2. Drs. H. Muhammad Djufri, M.Pd.

Benar adalah hasil karya sendiri dan, bebas dari unsur ciplakan/plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan ketidakbenaran, maka saya bersedia untuk dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan tanggung jawab formal untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Februari 2018

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Yang Membuat Pernyataan

  
**Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si**  
NIP. 196307151988111001

  
**Dewi Shinta**  
NIM. 1393140017

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٦٨﴾

*”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.* (Q.S Alam Nasyrah 6-8)

*“Diantara kebahagiaan terbesar adalah Doa dari kedua orang tua, maka raihlah doa itu dengan cara selalu berbakti kepada keduanya sehingga ia bisa menjadi benteng yang kokoh bagimu darisegala hal yang tidak diinginkan”.* (DR. A'id Al-Qarni)

*Skripsi ini kupersembahkan kepada :*

*Ayah dan Ibu*

*Saudara-saudaraku, keluarga besar, sahabat-sahabatku*

*Serta orang-orang tercinta, terima kasih atas segala pengorbanan*

*Yang diberikan selama ini.*

## ABSTRAK

**Dewi Shinta.** Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh bapak **Romansyah Sahabuddin**, dan **Muhammad Djufri**.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dua pitue di Kabupaten Sidrap. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan Dua Pitue. Besarnya sampel yang diambil adalah 55 pegawai menggunakan sampel strata (*stratified samplin*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *IMB Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 13.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap, dan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap. Koefisien determinasinya sebesar 0,617 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen adalah sebesar 61,7%. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen yang digunakan yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Motivasi dan Kinerja*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, Kami berlindung kepada-Nya dari godaan yang terkutuk dan bisikan kejahatan kami serta keburukan amal. hidayah, dan inayah-Nya maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Hanya kepada-Nya kami menyembah dan hanya kepada-Nya kami meminta pertolongan. Salawat dan salam disampaikan kepada imam segala Rasul, Nabi yang paling akhir diutus oleh Allah untuk menjadi saksi, pembawa kabar gembira untuk hamba-hamba-Nya yang sholeh, Rasul yang memanggil umat ke jalan Allah, yaitu Muhammad SAW.

Rasa syukur tak terhenti atas pertolongan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap.”

Penulis menyadari bahwa selama menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang dihadapi, akan tetapi dengan pertolongan Allah SWT yang datang lewat dukungan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sehingga seluruhnya dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menghanturkan penghargaan dan terimakasih setinggi-tingginya kepada :



1. Teristimewa kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Muslimin dan Ibunda Andi Rahmawati yang senantiasa mendoakan dan menjadi penyemangat hidup saya, terima kasih malaikat tak bersayapku.
2. Bapak Prof. Dr. H. Husain Syam, M.TP. Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Makassar.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Azis, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, serta para pembantu dekan yang telah memberikan kemudahan dalam rangka penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar sekaligus sebagai penasehat akademik saya serta sebagai pembimbing I yang telah memberikan segala arahan dan perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Muhammad Djufri, M.Pd sebagai pembimbing II atas kesediaan beliau meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan saran dan motivasi bagi penulis.
6. Bapak M. Ikhwan Maulana, S.E., M. HRMgt., Ph.D sebagai penguji I yang memberikan arahan, kritikan dan saran sehingga menjadi acuan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., MM sebagai penguji II yang memberikan saran sehingga menjadi acuan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

8. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Ekonomi khususnya Dosen program Studi Manajemen yang telah membekali ilmu yang berharga kepada penulis dalam proses perkuliahan dan akademik. semoga semuanya bernilai amal jariyah di sisi Allah SWT Aamiin.
9. Terima kasih kepada bapak Drs Andi Bachtiar, MM dan Drs. H. Baharuddin Sa'na M.pd serta seluruh pegawai atas kerjasamanya yang telah memberi izin kepada saya untuk meneliti di kantor kecamatan Dua Pitue Kab. Sidrap.
10. Saudara saudariku tercinta Arifuddin, Tenri, Sri Bulan, Musdalifah dan adikku Syahrianti, Mustapida, Herlina, Sartika, terima kasih telah menjadi motivator sekaligus sahabat, terima kasih Saudara terhebatku.
11. Bapak Gazali S.Pd dan Al Azis Muhammad yang telah meluangkan waktunya, berbagi ilmu,saran dan terus memotivasi saya, terima kasih telah menjadi mentor sekaligus motivator dalam Proses ini.
12. Segenap keluarga besar manajemen terkhusus “Stakeholder 2013” Terutama teman-teman Kelas A 2013 dan Konsetrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan, serta kerjasamanya selama ini.

Penulis menyadari bahwa tiada suatu yang dapat penulis berikan sebagai tanda terima kasih dan balas jasa sepentasnya selain berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah atas segala budi baik, kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.

Makassar, Januari 2018

Dewi shinta

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	
A. Tinjauan Pustaka .....	10
B. Kerangka Pikir .....	35
C. Hipotesis.....	36

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Variabel Penelitian .....	37
B. Desain Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional Variabel .....	40
D. Jenis dan Sumber Data .....	43
E. Populasi dan Sampel .....	44
F. Teknik Pengumpulan Data .....	45
G. Teknik Analisis Data .....	47

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian .....	53
B. Pembahasan .....	84

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	88

DAFTAR PUSTAKA .....	89
----------------------	----

LAMPIRAN .....	90
----------------	----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	112
----------------------------	-----

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.	Data Penerimaan Kompensasi Kec. Dua Pitue Kab. Sidrap 2017 .....	6
Tabel 2.	Operasional Variabel .....	42
Tabel 3.	Teknik Pengambilan Sampel .....	45
Tabel 4.	Pemberian Skor Jawaban Responden .....	46
Tabel 5.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan .....	61
Tabel 6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi .....	62
Tabel 7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Motivasi .....	63
Tabel 8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Kinerja.....	64
Tabel 9.	Tabulasi Kuisisioner Kompensasi .....	65
Tabel 10.	Kuisisioner Penilaian Kompensasi .....	67
Tabel 11.	Tabulasi Kuisisioner Motivasi.....	68
Tabel 12.	Kuisisioner Penilaian Motivasi.....	69
Tabel 13.	Tabulasi Kuisisioner Kinerja .....	71
Tabel 14.	Kuisisioner Penilaian Kinerja .....	72
Tabel 15.	Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	74
Tabel 16.	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	74
Tabel 17.	Uji Validitas Variabel Kinerja .....	75
Tabel 18.	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kuisisioner Variabel X .....	76
Tabel 19.	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kuisisioner Variabel Y .....	76
Tabel 20.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel 21.	Hasil Uji F .....	81

Tabel 22. Hasil Uji T .....	82
Tabel 23. Hasil Koefisien Determinasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1.	Skema Kerangka Pikir .....	36
Gambar 2.	Skema Desain Penelitian .....	40
Gambar 3.	Hasil Uji Normalitas .....	78
Gambar 4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Usulan Judul Skripsi.....	91
Lampiran 2	Surat Persetujuan Judul dan Calon Pembimbing.....	92
Lampiran 3	Administrasi Persuratan .....	93
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran 5	Tabulasi Kuesioner .....	101
Lampiran 6	Hasil Olahan Data SPSS versi 13 .....	103
Lampiran 7	Dokumentasi.....	111



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya pemerintahan di kabupaten Sidrap sebagai salah satu lembaga milik pemerintah yang berusaha terus berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat.

Sejak diberlakukannya otonomi daerah, pelayanan publik menjadi ramai diperbincangkan, karena pelayanan publik merupakan salah satu variabel yang menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Apabila pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah baik/berkualitas maka pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil sebab pelayanan sudah merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan

melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah. Pelayanan adalah pengabdian dan pengayoman dari seorang administrator yang diharapkan akan tercermin sifat – sifat memberikan pelayanan publik, pengabdian kepada kepentingan umum dan memberikan pengayoman kepada masyarakat lemah dan kecil. Administrator lebih mendahulukan kepentingan masyarakat/umum dan memberikan *service* kepada masyarakat ketimbang kepentingan sendiri (Hardiansyah 2011:11).

Sejalan dengan itu penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja handal yang diberikan dalam pelayanan publik. Berdasarkan konteks otonomi daerah di Indonesia salah satunya ialah kantor kecamatan. Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat (PP. 19 tahun 2008).

Kecamatan ialah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota yang terdiri atas desa dan kelurahan.

Kabupaten Sidrap merupakan salah satu sentra penghasil beras di Sulawesi Selatan yang terdiri dari tujuh kecamatan, salah satunya ialah kecamatan Dua Pitue. Dua Pitue juga terdiri dari tujuh desa dan dua kelurahan. Melihat Kabupaten Sidrap seperti sekarang ini memiliki kemajuan yang begitu pesat. Kemajuan tersebut seiring dengan banyaknya investor-investor yang masuk di daerah ini. Pemerintah Kabupaten (Bupati Sidrap) tentu tidak tinggal diam dalam menanggapi kemajuan yang terjadi sekarang ini. dalam menanggapi hal tersebut pemerintah giat melakukan perbaikan - perbaikan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, salah satunya ialah pemberian kompensasi serta memotivasi pegawai untuk mendorong kinerja para pegawai.

Melihat betapa pentingnya pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai kantor Kecamatan Dua Pitue dalam hal pelayanan dan pembangunan, maka dengan pemberian kompensasi serta motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran apabila semangat kerja ada dalam diri pegawai.

Motivasi dari pegawai yang notabene adalah aparatur kecamatan, dimana pegawai di kecamatan Dua Pitue dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja pegawai yang kuat dan tinggi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada,

menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Untuk dapat melaksanakan tugas – tugas secara efektif maka tugas – tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Selain motivasi dan pengembangan sumber daya manusia salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kompensasi dikarenakan karyawan merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi (Hasibuan, 2010: 122). Keadaan ini menjadi sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. untuk mencapai hal ini, maka pemerintah harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang ditempuh untuk menciptakan kondisi tersebut dengan memberikan kompensasi finansial yang memuaskan. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham). Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar

jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Hasibuan (2010:54)

Meskipun kompensasi finansial bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja akan tetapi diakui bahwa sebagai salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula (Sahabuddin, 2016). Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

Sahabuddin (2016), bahwa kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini ditengarai masih adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini didasarkan persepsi/penilaian masyarakat masih adanya Aparatur Sipil Negara yang

cenderung menghambur-hamburkan pengeluaran uang negara, rendahnya motivasi dan disiplin dalam bekerja serta kurang produktif dalam melayani masyarakat. Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Serta pemberian kompensasi pegawai dalam bekerja belum optimal.

Pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi karena hal tersebut yang menyebabkan para pegawai akan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu, motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi.

Berdasarkan hasil pengamatan di kantor kecamatan pada tanggal 28 Pebruari sampai 14 Maret 2017 sebagai berikut:

**Tabel. 1** Data penerimaan kompensasi pegawai pada kantor kecamatan Dua Pitue selama 5 tahun terakhir (tahun 2012 sampai 2016).

Tahun	Jumlah Pegawai	Golongan				Kompensasi Finansial (Rp)	%
		I	II	III	IV		
2012	67	8	15	29	15	33.875.500	-
2013	69	8	16	30	15	34.140.400	0,78%
2014	73	10	18	30	15	34.935.100	2,32%
2015	75	10	19	31	15	36.280.400	3,85%
2016	78	10	21	32	15	35.325.000	-2,63%

*Sumber: Kantor kecamatan Dua Pitue 2017*

Berdasarkan tabel.1 penerimaan kompensasi pegawai pada tahun 2012-2013 meningkat sebesar 0,78%, di tahun 2013-2014 penerimaan kompensasi meningkat menjadi 2,32%, dan di tahun 2014-2015 peningkatan cukup baik menjadi 3,85%, Namun di tahun 2015-2016 kompensasi pegawai mengalami penurunan sebesar 2,63%. Berdasarkan keterangan bapak H. Baharuddin selaku sekcab penurunan kompensasi pada tahun 2015-2016 disebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai standar (target). Selain itu, juga disebabkan oleh adanya pegawai yang cuti sehingga pekerjaan terkendala yang mengakibatkan tingkat produktivitas/kinerja menurun hingga akhirnya berdampak pada kompensasinya. Jadi pemberian kompensasi dalam hal ini sangat berperan penting didalam organisasi, karena bagi pegawai kompensasi merupakan salah satu motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimannya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif (Hasibuan,2009:253).

Rendahnya kinerja pegawai tersebut, dapat juga disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri. Faktor – faktor tersebut, merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dan peningkatan pendapatan/penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materil pegawai, demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmonis (Herzberg *dalam* Thoha, 2011).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai, maka penulis mengangkat masalah ini ke

dalam sebuah judul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap**”.

#### **A. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah kompensasi finansial dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap?
- 2) Apakah kompensasi finansial dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap?

#### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap.



### **C. Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah dalam menunjang kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidrap
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain untuk mengkaji mengenai kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat memperkaya dan mengembangkan khasana pengetahuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Kompensasi**

###### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan pemberian berupa penghargaan baik finansial maupun nonfinansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan kepada instansi atau organisasi, dan juga digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan yang akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua

karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan menurut Stone *dalam* Suwatno (2011).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting dan merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang untuk bekerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan untuk produktivitas perusahaan.

#### **b. Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi memiliki banyak jenis, baik yang berbentuk uang ataupun tidak berbentuk uang sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan dalam perusahaan tersebut. Gary, *dalam* Nova (2012:10) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, insentif atau bonus/komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk ini berupa tunjangan dan asuransi.
- 3) Gajaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergensi, peluang promosi jabatan, pengakuan karya dan karir yang aman.

Menurut Rivai (2010: 158) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompensasi finansial yang terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
  - a) Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji dan upah) pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus bagian keuntungan, opsi saham sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua dan saham komulatif.
  - b) Kompensasi finansial tidak langsung: asuransi, pesangon sekolah anak dan pensiun.
- 2) Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa. Sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Berdasarkan uraian pendapat mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis pemberian oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa yang di berikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan.

### **c. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2010) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah:

- 1) Ikatan Kerja sama, Pemberian kompensasi terjalin kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja, adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif, apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- 6) Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **d. Faktor- faktor kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan ditentukan oleh beberapa faktor antara lain: produktivitas setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Kemampuan membayar perusahaan mengacu pada kemampuan perusahaan untuk

membayar kompensasi karyawan dan kebijakan akan kesediaan untuk memberikan kompensasi. Permintaan tenaga kerja banyak sedikitnya tenaga kerja dipasar akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi dan undang-undang dan peraturan yang berlaku yang mengacu pada ketenagakerjaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- 3) Standar dan biaya Hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persedian
- 6) Kemampuan membayar

#### **e. Tahapan Pemberian Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2011:9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan 4 hal yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan yaitu perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan yaitu organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pengguna tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
4. Menentukan standar “harga” setiap pekerjaan dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

**f. Indikator-indikator Pemberian Kompensasi Finansial**

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2007:16) adalah:

- 1) **Gaji** ialah Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- 2) **Insentif** merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
- 3) **Bonus** yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 4) **Upah** ialah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

- 5) **Premi** adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- 6) **Pengobatan** di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- 7) **Asuransi** merupakan penanggulungan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

#### **g. Kebijakan dalam Kompensasi**

Ada beberapa hal terkait dengan kebijakan proses penentuan gaji pada karyawan, untuk mengembangkan kebijakan penggajian yang akan digunakan agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam memberikan pembayaran yang adil kepada karyawan sehingga tujuan organisasi terpenuhi sesuai yang diharapkan, maka harus ditentukan suatu sistem penggajian yang dibuat berdasarkan prinsip-prinsip penggajian.

Menurut Gary (2010: 85) untuk menentukan skala gaji/upah ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah faktor hukum, dalam faktor ini besaran gaji/upah yang harus dibayar diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan, faktor serikat buruh, serikat dan undang-undang hubungan tenaga kerja.

Jadi bagaimana perencanaan pembayaran yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan yang mempekerjakan, ketiga faktor kebijakan, faktor kebijakan (pemberi kerja), pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar, kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan misalnya



perbedaan upah/gaji bagi pegawai yang masih dalam masa percobaan, dan keempat faktor keadilan, faktor keadilan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah/gaji dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah/gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal hendaknya setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji/upah yang sama dalam organisasi.

Proses menetapkan tarif upah dengan menjamin keadilan eksternal dan internal menempuh lima langkah :

- 1) Lakukan sebuah survey gaji tentang beberapa pembayaran organisasi lain untuk pekerjaan sebanding.
- 2) Tentukanlah nilai dari masing-masing pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi jabatan.
- 3) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkat upah.
- 4) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah. Tentukan dengan tepat tarif upah.

## **5. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang mengarah kepada peningkatan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pemimpin selalu berusaha memberikan motivasi kepada karyawan

walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat setiap orang memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda beda.

Menurut Robert (2011:89) “Motivasi ialah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaan secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang mendukung keinginan individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan karyawan dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsur kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama, Robbins (2007:213). Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Hal ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar jika berbicara mengenai motivasi, akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan dan oleh karena itu perlu mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang ingin dicapai adalah hal yang harus dilakukan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama.

Hasibuan (2012 : 141) menyatakan bahwa Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kearah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektifitas dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan memberikan arti besar kecil usaha seseorang. Berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplay energi untuk bekerja/mengerahkan aktivitas selama bekerja yang menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antar tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. Memberi motivasi memang tidak mudah oleh karena itu seorang manajer harus mampu melihat dan mengetahui latar belakang, keinginan dan ambisi yang dimiliki oleh bawahannya, sehingga manajer dapat mengambil keputusan dan kebijakan yang tepat serta dapat melakukan tindakan memotivasi yang tepat. Selain manajer dapat melihat dan mengetahui kebutuhan karyawan seorang manajer juga harus memiliki kecakapan, ketegasan dan keterampilan.

#### **b. Jenis- jenis Motivasi Kerja**

Menurut Husnan (2011:56) Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut:

##### **1) Motivasi kerja positif**

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya.

Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan dilakukan seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.
- b) Informasi, pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.
- d) Persaingan, pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang memenangkan merupakan bentuk motivasi positif.
- e) Partisipasi

## 2) Motivasi kerja negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

### **d. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja**

Prinsip partisipatif dalam upaya memotivasi kerja pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi. Adapun prinsip-prinsip motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

- 1) Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 2) Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- 3) Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 4) Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

**e. Langkah –langkah Memotivasi**

Menurut Sunyoto (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

- Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

- Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Berdasarkan pendapat di atas dapat menyimpulkan bahwa memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik.

#### **f. Teori Motivasi**

##### **1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

## **2. Teori Dua Faktor Herzberg**

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins, 2007).

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

- a) Upah
- b) Kondisi kerja



- c) Keamanan kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu penyeliaan
- g) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidak beradaannya menyebabkan ketidak puasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi:

- a) Pencapaian prestasi/ dorongan mencapai tujuan
- b) Pengakuan dan Tanggung Jawab
- c) Kemauan/ inisiatif
- d) Semangat kerja
- e) Kemungkinan berkembang.

Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

### 3. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007):

- a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- b) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu . Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor internal adalah:

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat bekerja
- d) Situasi lingkungan pada umumnya
- e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan pendapat para ahli akan motivasi kerja seseorang dapat disimpulkan bahwa sumber tetapi apa yang di inginkanya tergantung pada apa yang sudah dimiliki olehnya. Setelah salah satu diantara kebutuhan manusia dipenuhi munculah kebutuhan lain. Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan semakin tinggi standar kebutuhan yang inginkan maka semakin giat orang itu bekerja.

#### **g. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2012:138) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) **Daya Pendorong** adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

- 2) **Kemauan** adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- 3) **Kerelaan** adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Membentuk **Keahlian** adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 5) Membentuk **kemahiran** adalah suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan)

## 6. Kinerja karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012: 67). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai *dalam* Sandy 2015:12) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Moetheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang kepada perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara garis besar disebabkan oleh tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi mereka, adapun menurut Gibson (2009:52), yaitu sebagai berikut:

- Variabel individu, meliputi:
  - 1) Kemampuan, keterampilan, mental dan fisik
  - 2) Latar belakang, terdiri dari; keluarga, faktor sosial dan pengalaman.
  - 3) Demografi, meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan.
- Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, perilaku, motivasi dan lainnya.

Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*), *role perception*. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan (*abilities*) adalah karakteristik pribadi yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. *Role perception* berarti arah atau acuan di mana karyawan percaya bahwa mereka seharusnya menyalurkan seluruh usahanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, psikologis atau situasional dan juga faktor organisasional seperti kondisi lingkungan kerja.

### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang di jabatnya. Menurut Gary, (2009) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- b. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- c. Kedisiplinan meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- d. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Simamora (2007:458) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya organisasi mengavaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

1) Loyalitas

Setiap pegawai yang memiliki tingkat loyalitas tinggi pada organisasi di mana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi atau kinerja yang dimiliki.

2) Semangat kerja

Instansi harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi.

3) Kepemimpinan

Pemimpin merupakan *leader* bagi setiap anggotanya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pemimpin harus mengikutsertakan anggotanya dalam mengambil keputusan sehingga anggota memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan suatu organisasi.

4) Kerja sama

Pihak organisasi perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5) **Prakarsa**

Perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri pegawai maupun dalam lingkungan organisasi.

6) **Tanggung jawab**

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pegawai baik mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7) **Pencapaian target**, biasanya organisasi mempunyai strategi tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

**d. Ukuran Indikator Kinerja**

Menurut Moeheriono (2012) terdapat 6 ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:



- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian dengan yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai ditinjau dari aspek kesehatan.

#### **A. Hubungan antara variabel**

Permasalahan yang diuji dalam penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dalam menyusun sebuah kerangka fikir atau pun arah dari penelitian ini. Ada beberapa penelitian yang mengkaji tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja di antaranya adalah sebagai berikut ini ;

##### **a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Pada prinsipnya karyawan berkeinginan untuk memperoleh penghasilan tinggi apabila karyawan ingin meningkatkan pendapatannya ia harus meningkatkan kinerjanya sebab apabila perusahaan memberikan kompensasi pada para karyawannya dengan baik maka mereka akan berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai balasan

atas kompensasi yang diterima. Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2016) Kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari variabel bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk kompensasi (X) adalah 4.543 dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 95% adalah 2.018 yang artinya perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah  $4.543 > 2.018$  atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sedangkan jika dilihat dari signifikansi dari pengujian bernilai dari 0.000 ( $< 0.05$ ).

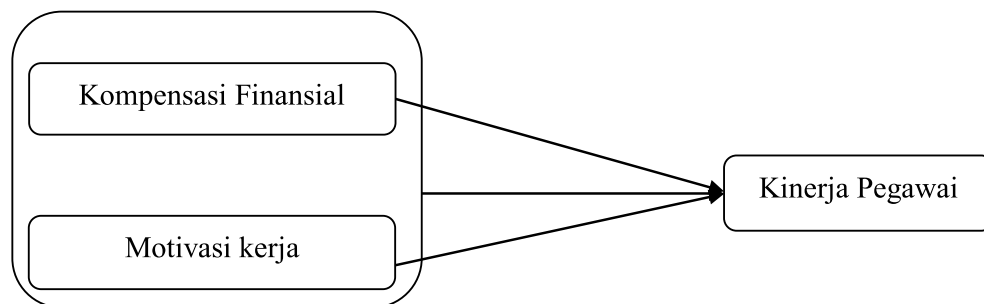
#### **b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2007). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrnsik terhadap kepuasan kerja pegawai kantor perizinan satu atap (SINTAP) kota Pare-pare. Dengan hasil motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat dengan nilai 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## B. Kerangka pikir

Dalam proses peningkatan kinerja sumber daya manusia di pemerintahan tidak terlepas dari pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan motivasi kerja, adapun kerangka pikir peneliti adalah sebagai berikut :



Kompensasi Finansial : X1 (Variabel Bebas)

Motivasi Kerja : X2 (Variabel Bebas)

Kinerja Pegawai : Y (Variabel Terikat)

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir tersebut maka dirumuskan suatu hipotesis yaitu sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dua pitue di Kabupaten Sidrap
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dua pitue di Kabupaten Sidrap
- H3 : Kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Iskandar (2009) penelitian kuantitatif atau positivistik merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan atau gambaran umum tentang suatu fenomena atau gejala yang dilandasi teori dan asumsi dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang hendak digunakan.

##### **B. Variabel dan Desain Penelitian**

###### **1. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan indikator yang sangat menentukan dalam suatu keberhasilan dalam suatu penelitian. Variabel penelitian merupakan satu objek yang menjadi fokus pengkajian atau titik perhatian dalam suatu penelitian. Sugiyono (2011:32) menyatakan bahwa "variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya".

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu *independent variable*, dan *dependent variabel*. Berdasarkan perumusan dari hipotesis maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor* dan *antecedent* dan dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2011) telah mengemukakan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variable independen. Dalam penelitian ini, kompensasi finansial dan motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel independen

- Variabel ( $X_1$ ) adalah kompensasi finansial yang terdiri dari dimensi :
  1. Kompensasi finansial langsung yang terdiri gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.
  2. Kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari fasilitas dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.
- Variabel ( $X_2$ ) adalah motivasi kerja

b) Variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. *Dependent variable* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari dimensi :

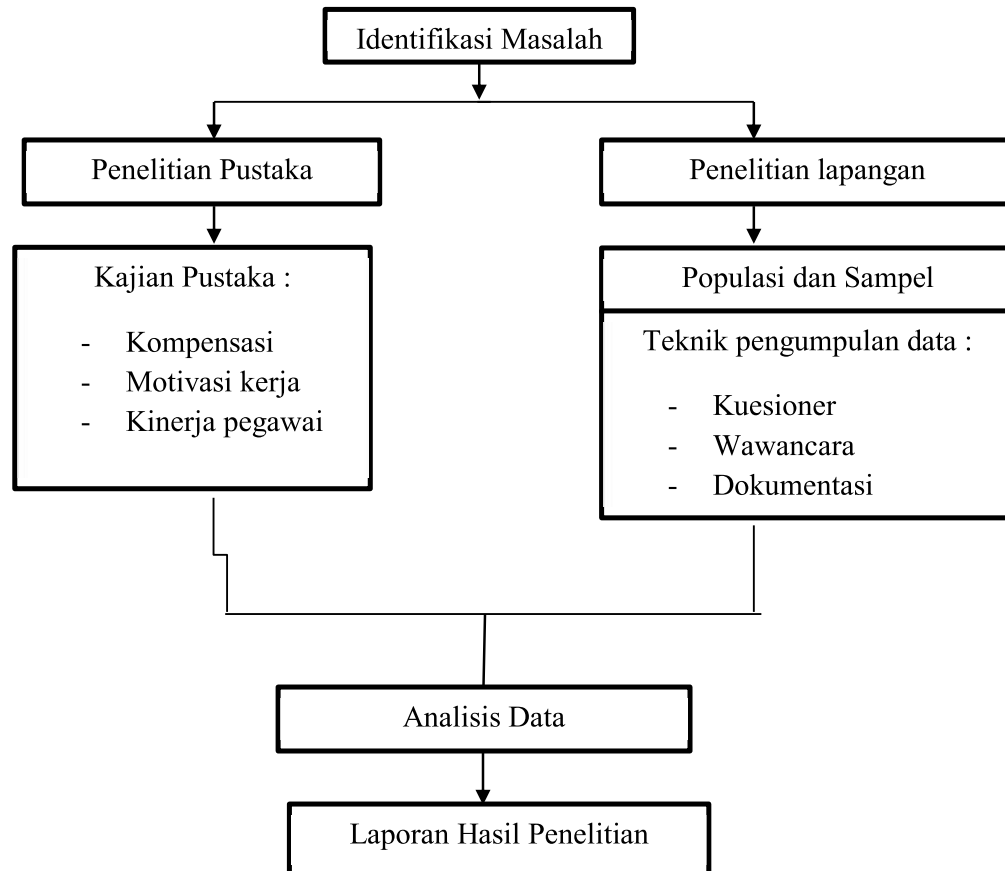
- Kualitas
- Kuantitas
- Ketetapan waktu.

## 2. Desain Penelitian

Dalam penelitian diperlukan adanya suatu desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian, melakukan identifikasi dan pemilihan masalah. Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah kegiatan mulai dari tahap awal persiapan sampai pada tahap penulisan dan laporan hasil penelitian yang diperoleh. Berdasarkan hal tersebut diadakan pengkajian pustaka atau dikenal dengan istilah penelitian pustaka (*Library research*) dengan maksud untuk menemukan teori-teori yang terkait dengan permasalahan tersebut melalui buku-buku, jurnal ilmiah maupun hasil penelitian sebelumnya. Selanjutnya peneliti mengadakan penelitian langsung atau dikenal dengan penelitian lapangan (*Field research*) pada objek penelitian yaitu pada populasi dengan sampel yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa data primer dan data sekunder.

Hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dari objek penelitian dapat memberikan informasi yang lebih jelas dan validitasnya lebih dapat dipercaya. Setelah memperoleh data yang dibutuhkan yaitu pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data yang telah ditentukan sebelumnya dan diakhiri dengan hasil penelitian.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema berikut ini:



**Gambar 2:** Skema Desain Penelitian

### C. Definisi Operasional dan Pengaruh Variabel

Operasional variabel dibuat agar peneliti dapat lebih mudah memahami dan mudah dipahami oleh setiap pembaca tulisan ini. Sekaligus untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti, selain itu juga digunakan untuk menjadi kerangka acuan



untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak di ungkapkan. Adapun variabel yang di teliti harus didefinisikan dan diberi indikator pada tiap variabel adalah sebagai berikut :

**a) Kompensasi (X1)**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada organisasi tersebut

**b) Motivasi kerja (X2)**

Motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul karna adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

**c) Kinerja pegawai (Y)**

Kinerja berasal dari kata *job perfomance* yang berarti prestasi kerja. Sedangkan Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan. Pengertian Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

**Tabel. 2 Variabel dan Indikator Penelitian**

Jenis Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kompensasi finansial (X1)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya k organisasi, Simamora (2007:442)	<p><b>a. Kompensasi Langsung</b></p> <p><b>b. Kompensasi Tidak langsung</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian gaji pokok</li> <li>2. Pembayaran prestasi</li> <li>3. Pembayaran insentif, komisi, bonus</li> <li>4. Pembayaran tertangguh (tabungan hari tua, saham komulatif).</li> <li>1. Asuransi</li> <li>2. Cuti sakit</li> <li>3. Cuti hamil</li> </ol>
Motivasi Kerja(X2)	Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya, Vroom (2011)	<p><b>Motivasi Intrinsik</b></p> <p><b>Motivasi Ekstrinsik</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Kesadaran</li> <li>1. Peraturan</li> <li>2. Pengawasan</li> <li>3. Hub. antara karyawan</li> </ol>

Kinerja (Y)	Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, Robert (2011)	<b>Kuantitas kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>b. Jumlah hasil kerja</li> </ul>
		<b>Kualitas kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas</li> <li>b. Kualitas hasil kerja</li> </ul>
		<b>Pemanfaatan waktu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat ketetapan waktu penyelesaian tugas</li> <li>b. Waktu penyelesaian tugas yang diberikan</li> </ul>
		<b>Kerjasama</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Toleransi</li> <li>b. Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan</li> <li>c. Dapat dipercaya rekan kerja</li> <li>d. Dapat bekerjasama dengan baik</li> </ul>

#### D. Jenis dan Sumber data

Sumber-sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer adalah Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidrap.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Alma (2007:54) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Duapitue Kabupaten Sidrap yang berjumlah 78 orang terdiri dari 68 pegawai tetap dan 10 orang pegawai tidak tetap. Presentase yang diambil dalam pengambilan sampel masing-masing 70 % dari jumlah pegawai.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Menurut Sugiyono (2011:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini, sebanyak 55 orang dengan menggunakan (*stratified sampling*) di mana peneliti memilih sampel berdasarkan starata pegawai (golongan IV, III,II,I)

**Tabel 3. Penentuan Populasi dan Sampel berdasarkan Golongan/ Strata**

<b>Golongan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah sampel yg di ambil</b>
<b>IV</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
<b>III</b>	<b>32</b>	<b>22</b>
<b>II</b>	<b>21</b>	<b>15</b>
<b>I</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>78 orang</b>	<b>55 orang</b>

*Sumber: Kantor Kec. Dua Pitue 2017*

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument:

##### **a) Kuesioner**

Pengukuran variabel penelitian menggunakan metode dengan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada pegawai di kantor kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap.

##### **b) Wawancara**

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu penelitian mengumpulkan data penelitian, informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan suatu fenomena yang diangkat oleh peneliti.

### 1) Studi pustaka

Pengumpulan data dengan cara penggalan teori-teori, baik yang berasal dari literatur maupun dari kerangka ilmiah yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

### 2) Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah dokumen atau gambar tentang keadaan subjek penelitian pada penelitian kali ini instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang dikemas dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan dengan empat alternative jawaban menurut skala Likert yakni: (1) Sangat Tidak setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Kurang Setuju (KS), (4) Setuju (S) (5) Sangat Setuju. Diantara lima pilihan tersebut diharapkan responden akan mengisi kuesioner secara jujur untuk menilai diri sendiri (*self-assesment*).

**Tabel 4 : Pemberian Skor Jawaban Responden**

No	Jawaban Responden	Skor
<b>1</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Setuju</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>5</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

*Sumber : Sugiyono (2011:107)*

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas Data

Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2008:90).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikan 5 % *degree of freedom (df)*, dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika nilai  $r$  hitung  $\geq$  nilai  $r$  tabel, maka kuisioner tersebut dinyatakan valid.
- Jika nilai  $r$  hitung  $\leq$  nilai  $r$  tabel, maka kuisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2008:97) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kuisioner dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan reliabilitas/keandalan.

#### 1) Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan

dilakukan pengujian dengan empat asumsi klasik, yaitu uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun cara lain untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika nilai Asymp. Sig. Lebih besar dari *alpha* 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Priyatno (2008:81) multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adakah dengan



melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai  $VIF \geq 5$ , maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.
- Jika nilai  $VIF \leq 5$ , maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2008:83) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun cara lain untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan uji glejser. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai *absolute residuak* terhadap variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.

## 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja pegawai, sementara variabel independen adalah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_n x_n$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen ( nilai yang diprediksi)

a = Konstanta (Nilai Y' apabila  $X_1, X_2 \dots X_n = 0$ )

$b_1$  = Koefisien Regresi Kompensasi Finansial

$b_2$  = Koefisien Regresi motivasi kerja

$X_1$  dan  $X_2$  = Variable independen

## 3) Pengujian Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Uji t pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

- $H_0$  : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai .
- $H_a$  : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai .

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

1. Apabila nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Apabila nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah :

- $H_1$  : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai .

- $H_2$  : Variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai .

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
2. Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase subangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.  $R^2 = 0$  maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya  $R^2 = 1$  maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran umum objek penelitian**

###### **a. Lokasi Penelitian**

Kantor kecamatan Dua Pitue terletak di Jl. Andi Cammi No. 14 Tanrutedong. Adapun batas-batas geografis kantor Kecamatan Dua Pitue sebagai berikut:

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan jl. Andi Deddang
- 2) Sebelah timur berbatasan dengan jl. Dongi
- 3) Sebelah selatan jalan poros Pare-Sengkang
- 4) Sebelah barat pasar sentral Tanrutedong

Dua Pitue adalah sebuah kecamatan di kabupaten Sidrap Sulawesi Selatan Indonesia. Dua Pitue merupakan daerah paling timur dari Kabupaten Sidrap yang berbatasan dengan Kabupaten Wajo. Kecamatan ini dilalui oleh jalan raya Trans-Sulawesi poros Pare-Palopo. Pertanian padi merupakan andalan dari kecamatan ini yang didukung irigasi Sungai Bila dan Sungai Bulucenrana sehingga tidak terpengaruh musim kemarau. Kecamatan Dua Pitue terdiri dari tujuh desa dan dua Kelurahan yakni:

- Desa : Bila, Kalosi, Kalosi Alau, Padangloang, Padangloang Alau, Taccimpo, dan Salobukkang.
- Kelurahan : Tanrutedong dan Salomallori

**b. Visi dan Misi kantor Kecamatan Dua pitue**

**VISI:**

Mewujudkan sistem pelayanan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan profesional dalam menunjang Kabupaten Sidrap sebagai 5 terbaik dalam pembangunan manusia di sulawesi selatan.

**MISI:**

- Memberdayakan dalam rangka peningkatan kesejahteraan.
- Menciptakan ketentraman dan ketertiban yang kondusif di masyarakat.
- Memberikan pelayan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

**c. Tugas dan Tanggungjawab**

**1) Camat , mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:**

- Mengordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- Mengordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum
- Mengordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
- Mengordinasikan penyelenggaraan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan
- Mengordinasikan penyelenggaraan dari semua kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan.

- Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan juga yang belum dapat dilakukakan pemerintahan desa dan atau kelurahan.

**2) Sekertaris,** adapun tugas dan tanggungjawab sebagai berikut:

- Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan, administrasi kepegawaian.
- Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
- Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan keperpustakaan.
- Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelaporan kegiatan unit kerja.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai tugas dan fungsinya.

**3) Bendahara**

**Tugas:** Menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja negara dalam rangka pelaksanaan APBD pada kantor /unit kerja. Adapun fungsi bendahara sebagai berikut:

- Megadministrasikan dengan baik aliran kas yang keluar dan masuk
- Bertanggungjawab atas keamanan dan keselamatan dari kas yang diterimanya

- Membantu pelaksanaan pembayaran belanja negara pada tingkat kesatuan kerja yang tidak dapat dibayar secara langsung oleh kuasa bendahara umum negara.
- Mengadministrasikan seluruh kegiatan dengan menggunakan prosedur sesuai kaidah pengendalian internal
- Membuat pertanggung jawaban berupa laporan pertanggung jawaban (lpj).

#### 4) Staf Subag Perencanaan

##### **Tugas:**

- Merencanakan, mengatur, membina, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas perencanaan, penyusunan program kerja, penyusunan rencana kerja, penyusunan anggaran, memverifikasi usulan rencana kerja anggaran, pemantauan, pengendalian, evaluasi, pengolahan data , penyusunan laporan akuntabilitas kinerja pemerintah.
- Mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- Bertindak selaku Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) pada bidang tugasnya setelah ditetapkan sebagai PPTK.
- Memberikan petunjuk dan bimbingan teknis dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas serta melakukan pengawasan melekat kepada bawahan.



- Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pelaporan kepada atasan untuk pertimbangan dalam upaya peningkatan karier.
- Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi berdasarkan realisasi Program Kerja untuk bahan penyempurnaan program berikutnya.
- Menyusun dan memberikan laporan pertanggungjawaban tugas Bidang kepada Kepala Badan melalui Sekretaris.

#### 5) Staf Tata usaha dan kepegawaian

Tugas:

- Melaksanakan Rencana Penerimaan, Penempatan dan Pemberhentian PNS.
- Melakukan pengawasan terhadap Disiplin Pegawai.
- Melakukan evaluasi semua kegiatan sesuai rencana serta memberikan laporan kegiatan sesuai hasil evaluasi.

#### 6) Staf Subag Keuangan

Tugas:

- Melaksanakan rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi subbagian keuangan berpedoman pada rencana strategis badan.
- Menyiapkan dan mengkoordinasikan bahan dalam rangka penyusunan rencana anggaran satuan kerja.
- Mengimput laporan bendahara di lingkungan ketatausahaan.
- Menyelenggarakan anggaran belanja badan dengan berpedoman pada APBD yang telah ditetapkan.

- Menyiapkan daftar gaji, tunjangan honor pegawai, lembur, perjalanan, transpor serta kesejahteraan pegawai.
- Mengkoordinasikan pelaksanaan satuan kerja, penerimaan, penyimpanan, pengeluaran, pertanggungjawaban, pembukuan keuangan, dan menyiapkan laporan hasil verifikasi.
- Menyiapkan bahan serta memberikan pelayanan dalam rangka pemeriksaan keuangan.
- Menindaklanjuti hasil temuan serta membuat laporan kegiatan keuangan, semester dan tahunan sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 7) Kepala seksi Pemerintahan

Tugas: Membantu camat dalam melaksanakan pengelolaan administrasi kependudukan, administrasi pertanahan, pembinaan, ketentraman dan ketertiban masyarakat, mempersiapkan perumusan kebijakan penataan.

Fungsi:

- Pelaksanaan kegiatan administrasi kependudukan dan pertanahan
- Persiapan bahan-bahan penyusunan rancangan peraturan desa
- Persiapan bantuan dan melaksanakan kegiatan kemasyarakatan yang berhubungan dengan upaya menciptakan ketentraman dan ketertiban masyarakat dan pertanahan sipil

- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang yang diberikan oleh camat.

#### 8) Kepala seksi Ekonomi dan Pembangunan

Tugas:

- Menyusun program kerja bidang seksi ekonomi dan pembangunan.
- Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada staf sesuai tugasnya masing-masing
- Menyusun rencana pembangunan di kelurahan, yaitu sarana dan prasarana, ekonomi, keshatan, pendidikan dan pertanian agar dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.
- Memfasilitasi pelaksanaan musyawara rencana pembangunan kelurahan.
- Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan data, penyiapan bahan pelayanan kelurahan dan desa di bidang ekonomi dan pembangunan.
- Mengawasi dan memeriksa berkas pelayanan kepada masyarakat di bidang ekonomi dan pembangunan
- Membina dan mengarahkan staf dalam hal peningkatan kinerja pelayanan kepada masyarakat berdasarkan standar pelayanan yang sudah ditetapkan
- Mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan di desa dan kelurahan serta melaporkannya kepada kepala desa dan kelurahan.

- Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya serta melaporkan pelaksanaan tugas kepada pimpinan.

**9) Kepala seksi Pelayanan Umum**

- Merencanakan, melaksanakan, megevaluasi dan melaporkan kegiatan pembinaan mental spiritual, keagamaan, nikah, talak, rujuk, cerai, sosial, pendidikan, kebudayaan, olahraga, kepemudaan, kesehatan masyarakat, kesjahtraan keluarga, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak.
- Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarkat sesuai bidang tugasnya, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

**10) Kepala seksi kesejahtraan rakyat**

Tugas:

- Menyusun dan melaksanakan rencana program kerja desa dan kelurahan bidang kesejahtaraan rakyat.
- Melaksanakan analisis data kegiatan keagamaan, sosial kemasyarakatan dan pelayan bantuan sosial lingkup desa dan kelurahan.
- Melaksanakan fasilitasi dan koordinasi sesuai dengan lingkup dan tugasnya.
- Menyusun bahan laporan dan evaluasi tugas bidang kesjahtraan rakyat di desa dan kelurahan.

- Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

#### 11) Kepala seksi ketentraman dan ketertiban

Tugas: Membantu kepala desa dan kelurahan menyiapkan bahan rumusan kebijakan penyusunan, perencanaan, pelaksanaan pengendalian, pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah desa dan kelurahan.

### B. Sumber Daya Manusia Kantor Kecamatan Dua Pitue

**Tabel 5.** Jumlah Pegawai pada kantor kecamatan Dua Pitue berdasarkan golongan

No	Gol/ Pangkat	Jumlah Pegawai
1	IV	11
2	III	22
3	II	15
4	I	7
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>

*Sumber: Kantor Kecamatan Dua Pitue Kab. Sidrap*

### B. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen, terdapat tiga karakteristik yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan usia, pendidikan terakhir dan jenis kelamin.

Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan dalam bentuk tabel mengenai responden seperti berikut :

**Tabel 6.** Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

Kompensasi	a. Usia (tahun)	Jumlah	Skor
	20-30	11	320
	31-40	25	776
	41-50	14	439
	51 Keatas	5	166
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1701</b>
	b. Pendidikan		
	SMA	11	320
	Diploma	15	467
	Sarjana	29	914
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1701</b>
	c. Jenis Kelamin		
	Laki-laki	23	716
	Perempuan	32	985
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1701</b>

*Sumber: Data hasil olahan kuesioner tahun 2017*

Karakteristik responden pada variabel Kompensasi menunjukkan bahwa berdasarkan kelompok usia jumlah responden yang paling banyak berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan skor 776. Kemudian berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang dengan skor 439. Adapun responden yang berusia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan skor 320 dan responden yang berusia diatas 50 sebanyak 5 orang dengan skor 166. Jadi total keseluruhan skor responden pada variabel kompensasi sebesar 1701, yang jika di bagi dengan keseluruhan responden yaitu 55 orang maka rata-rata total jawaban responden yaitu 31. Kemudian berdasarkan latar belakang pendidikan, responden yang paling banyak yaitu Sarjana berjumlah 29 orang dengan skor 914, serta responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 15 orang dengan skor 467, selanjutnya responden yang paling sedikit yaitu berlatar belakang pendidikan

SMA berjumlah 11 orang dengan skor 320. Adapun responden berdasarkan kelompok jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 23 orang dengan skor 716 dan perempuan sebanyak 32 orang dengan skor 985.

**Tabel 7.** Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

<b>Motivasi Kerja</b>	<b>a. Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Skor</b>
	20-30	11	225
	31-40	25	550
	41-50	14	323
	51 Keatas	5	117
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1215</b>
	<b>b. Pendidikan</b>		
	SMA	11	225
	Diploma	15	335
	Sarjana	29	655
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1215</b>
	<b>c. Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	23	513
	Perempuan	32	702
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1215</b>

*Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2017*

Karakteristik responden pada variabel motivasi menunjukkan bahwa berdasarkan kelompok usia jumlah responden yang paling banyak berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan skor 550. Kemudian berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang dengan skor 323. Adapun responden yang berusia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan skor 225 dan responden yang berusia diatas 50 sebanyak 5 orang dengan skor 117. Jadi total keseluruhan skor responden pada variabel kompensasi sebesar 1215 ,yang jika di bagi dengan keseluruh responden yaitu 55 orang maka rata-rata total jawaban responden yaitu 22. Kemudian berdasarkan latar belakang pendidikan, responden yang paling banyak yaitu Sarjana berjumlah 29 orang dengan skor 655, serta responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 15 orang dengan skor 335, selanjutnya

responden yang paling sedikit yaitu berlatar belakang pendidikan SMA berjumlah 11 orang dengan skor 225. Adapun responden berdasarkan kelompok jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 23 orang dengan skor 513 dan perempuan sebanyak 32 orang dengan skor 702.

**Tabel 8.** Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

Kinerja	a. Usia	Jumlah	Skor
	20-30	11	349
	31-40	25	822
	41-50	14	487
	51 Keatas	5	183
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1841</b>
	<b>b. Pendidikan</b>		
	SMA	11	349
	Diploma	15	496
	Sarjana	29	996
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1841</b>
	<b>c. Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	23	779
	Perempuan	32	1062
<b>Total</b>		<b>55 orang</b>	<b>1841</b>

*Sumber: Hasil Olahan Data Kuesoiner 2017*

Karakteristik responden pada variabel Kinerja menunjukkan bahwa berdasarkan kelompok usia jumlah responden yang paling banyak berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan skor 822. Kemudian berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang dengan skor 487. Adapun responden yang berusia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan skor 349 dan responden yang berusia diatas 50 sebanyak 5 orang dengan skor 183. Jadi total keseluruhan skor responden pada variabel kompensasi sebesar 1841, yang jika di bagi dengan keseluruhan responden yaitu 55 orang maka rata-rata total jawaban responden yaitu 33. Kemudian berdasarkan latar belakang pendidikan, responden yang paling banyak yaitu Sarjana berjumlah 29 orang dengan skor 996, serta responden yang



berpendidikan Diploma berjumlah 15 orang dengan skor 496, selanjutnya responden yang paling sedikit yaitu berlatar belakang pendidikan SMA berjumlah 11 orang dengan skor 349. Adapun responden berdasarkan kelompok jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 23 orang dengan skor 779 dan perempuan sebanyak 32 orang dengan skor 1062.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

- a) Tabulasi Kuisioner Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X1)

**Tabel 9. Tabulasi Kuisioner**

No	Usia	JK	Pndidikn	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	52	L	S2	4	4	4	4	5	5	5	4	35
2	54	L	S2	4	4	5	4	3	3	4	4	31
3	34	L	S1	5	5	5	4	4	4	4	3	34
4	27	L	SMA	4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	52	L	S2	5	5	5	4	4	4	4	3	34
6	45	L	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	27
7	35	L	D3	4	5	5	4	4	4	4	3	33
8	40	L	S1	4	4	5	4	4	4	4	3	32
9	53	L	S2	5	4	5	4	4	4	4	3	33
10	35	L	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
11	43	L	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	27
12	33	L	D3	5	4	4	4	4	4	4	3	32
13	22	L	SMA	4	4	4	3	4	4	4	3	30
14	42	L	S1	4	5	4	4	4	4	4	3	32
15	46	L	S1	5	5	4	4	4	4	4	3	33
16	54	L	S2	5	5	4	4	4	4	4	3	33
17	36	L	D3	4	5	4	3	4	4	4	3	31
18	43	L	S1	5	4	5	4	4	4	4	3	33
19	36	L	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	27
20	45	L	S1	5	5	4	4	4	3	4	3	32
21	27	L	SMA	4	4	3	4	4	3	4	3	29
22	43	L	S1	5	5	5	4	4	4	4	3	34
23	35	L	D3	4	4	3	3	3	3	3	3	26
24	22	P	SMA	4	4	3	3	3	3	4	3	27
25	41	P	S1	5	4	4	4	4	4	3	4	32

26	32	P	D3	5	4	4	3	4	4	4	3	31
27	23	P	SMA	4	5	4	4	3	4	4	3	31
28	21	P	SMA	4	4	3	3	4	3	3	3	27
29	40	P	S1	5	4	5	4	4	4	4	3	33
30	43	P	S1	4	5	5	4	4	4	4	3	33
31	33	P	D3	5	4	4	3	4	4	4	3	31
32	34	P	S1	4	5	4	3	4	4	4	3	31
33	36	P	S1	5	4	4	4	3	4	4	3	31
34	38	P	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
35	35	P	S1	5	4	4	4	3	4	4	3	31
36	23	P	SMA	4	5	3	4	3	4	4	3	30
37	35	P	S1	4	4	3	3	4	3	4	3	28
38	34	P	D3	5	4	4	4	4	4	4	3	32
39	23	P	SMA	5	4	4	4	4	4	4	3	32
40	45	P	S1	5	5	4	4	4	4	4	3	33
41	34	P	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
42	35	P	D3	5	5	4	4	4	4	4	3	33
43	25	P	SMA	4	4	3	4	4	4	4	3	30
44	26	P	SMA	4	4	4	3	3	3	4	3	28
45	23	P	SMA	4	5	4	3	3	4	4	3	30
46	35	P	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
47	46	P	S1	5	5	4	3	4	4	4	3	32
48	33	P	D3	4	4	3	3	3	3	4	3	27
49	35	P	D3	5	4	4	4	4	3	4	3	31
50	46	P	S1	4	5	5	4	4	3	4	3	32
51	36	P	S1	4	5	4	4	4	4	4	3	32
52	34	P	D3	5	5	4	4	4	3	4	3	32
53	42	P	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	27
54	36	P	S1	4	5	4	3	3	4	4	3	30
55	45	P	S1	4	5	4	4	4	4	4	3	32

*Sumber: Hasil Kuisisioner Variabel Kompensasi*

Adapun analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kompensasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut;

### A. Variabel Kompensasi

**Tabel 10. Kuisioner Penilaian**

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Gaji pokok yang diterima sudah memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga	26	29	-	-	-	246
2	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja	28	27	-	-	-	248
3	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kompetensi/ prestasi yang dimiliki	10	34	11	-	-	219
4	Insentif, bonus, dan komisi yang diterima sudah sesuai kompetensi/prestasi yang dimiliki	-	38	17	-	-	203
5	Tunjangan yang diberikan sudah memadai	1	41	13	-	-	208
6	Tunjangan diberikan secara adil	1	38	16	-	-	205
7	Asuransi (kesehatan, jiwa, tenaga kerja) sudah memadai	1	51	3	-	-	218
8	Bayaran diluar jam kerja (libur hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) sudah memadai	-	3	52	-	-	168

*Sumber: hasil olahan data kuesioner*

Berdasarkan tabel diatas mengenai pertanyaan variabel kompensasi masih banyak responden yang menjawab kurang setuju, artinya pegawai merasa masih kurang puas dengan kompensasi yang diberikan, ditambah lagi mengenai bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan lain lain karyawan paling banyak menjawab kurang setuju, disini dapat disimpulkan bahwa bayaran diluar jam kerja para pegawai masih sangat kurang sehingga pegawai belum merasa puas atas kompensasi yang diberikan. Meskipun demikian dapat dilihat pada pertanyaan yang lain diatas pegawai merasa puas dengan kompensasi seperti asuransi dan bonus yang diberikan.

## B. Variabel Motivasi Kerja

- b) Tabulasi Kuisioner Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 11. Tabulasi Kuisioner Variabel Motivasi Kerja**

No	Usia	JK	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	52	L	S2	5	4	5	5	5	24
2	54	L	S2	5	4	4	4	4	21
3	34	L	S1	5	5	5	4	4	23
4	27	L	SMA	4	4	4	4	4	20
5	52	L	S2	5	5	5	4	5	24
6	45	L	S1	4	4	4	5	4	21
7	35	L	D3	5	5	5	4	4	23
8	40	L	S1	5	4	4	4	4	21
9	53	L	S2	5	5	5	5	4	24
10	35	L	D3	5	4	5	4	5	23
11	43	L	S1	4	4	4	5	4	21
12	33	L	D3	5	4	4	5	5	23
13	22	L	SMA	4	4	4	4	4	20
14	42	L	S1	5	4	4	4	5	22
15	46	L	S1	5	5	5	5	5	25
16	54	L	S2	5	5	5	4	5	24
17	36	L	D3	5	4	4	4	4	21
18	43	L	S1	5	5	5	5	5	25
19	36	L	S1	4	4	4	4	4	20
20	45	L	S1	5	4	5	5	5	24
21	27	L	SMA	4	4	4	4	4	20
22	43	L	S1	5	5	5	4	5	24
23	35	L	D3	4	4	4	4	4	20
24	22	P	SMA	4	4	4	4	4	20
25	41	P	S1	5	5	4	3	4	21
26	32	P	D3	5	4	4	4	4	21
27	23	P	SMA	5	4	4	4	4	21
28	21	P	SMA	4	4	4	4	4	20
29	40	P	S1	5	5	5	4	4	23
30	43	P	S1	5	4	4	5	5	23
31	33	P	D3	5	4	4	5	5	23
32	34	P	S1	5	4	4	4	4	21
33	36	P	S1	5	4	4	4	5	22
34	38	P	D3	5	4	5	5	4	23
35	35	P	S1	5	4	4	4	4	21
36	23	P	SMA	4	4	4	5	4	21
37	35	P	S1	4	4	4	4	4	20
38	34	P	D3	5	4	5	4	5	23
39	23	P	SMA	5	4	4	4	5	22
40	45	P	S1	5	5	5	5	5	25

41	34	P	D3	5	4	5	4	5	23
42	35	P	D3	5	5	5	5	5	25
43	25	P	SMA	5	4	4	4	4	21
44	26	P	SMA	4	4	4	4	4	20
45	23	P	SMA	4	4	4	4	4	20
46	35	P	D3	5	4	5	5	4	23
47	46	P	S1	5	4	5	5	5	24
48	33	P	D3	4	4	4	4	4	20
49	35	P	D3	5	4	4	4	4	21
50	46	P	S1	5	4	5	5	5	24
51	36	P	S1	5	4	5	5	5	24
52	34	P	D3	5	4	5	4	5	23
53	42	P	S1	4	4	4	5	4	21
54	36	P	S1	4	4	4	4	4	20
55	45	P	S1	5	4	5	5	4	23

*Sumber: Hasil Tabulasi Kuisisioner*

Adapun analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel motivasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12. Kuisisioner Penilaian Motivasi**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya bertanggung jawab atas tugas/pekerjaan yang saya kerjakan	41	14	-	-	-	261
2	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.	14	41	-	-	-	234
3	Gaji dan tunjangan memotivasi saya dalam bekerja	25	30	-	-	-	245
4	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	20	35		-	-	228
5	Tunjangan yang di berikan sangat memotivasi saya dalam bekerja	23	32	-	-	-	243

*Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner*

Berdasarkan tabel diatas mengenai pertanyaan variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwa jawaban responden rata-rata setuju, artinya motivasi pegawai untuk bekerja dapat dikatakan baik, ditambah lagi adanya promosi jabatan yang



38	34	P	D3	5	4	4	4	4	4	4	3	32
39	23	P	SMA	4	4	4	4	4	4	4	3	31
40	45	P	S1	5	5	5	5	5	5	5	4	39
41	34	P	D3	5	5	5	4	4	4	4	4	35
42	35	P	D3	5	5	5	5	5	5	5	4	39
43	25	P	SMA	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44	26	P	SMA	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	23	P	SMA	4	4	4	4	4	4	4	3	31
46	35	P	D3	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47	46	P	S1	5	5	5	4	4	4	5	4	36
48	33	P	D3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	35	P	D3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
50	46	P	S1	5	5	5	4	4	5	5	4	37
51	36	P	S1	5	5	5	4	4	5	5	4	37
52	34	P	D3	5	4	5	4	4	4	4	3	33
53	42	P	S1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
54	36	P	S1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
55	45	P	S1	5	4	4	4	4	4	4	4	33

*Sumber: Hasil Tabulasi Kuisisioner*

Adapun analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14. Kuisiner Penilain Kinerja**

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi standar yang ditentukan	28	27	-	-	-	248
2	Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu	20	35	-	-	-	240
3	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan	23	32	-	-	-	255
4	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para pegawai	12	43	-	-	-	232

<b>5</b>	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	<b>12</b>	<b>43</b>	-	-	-	<b>232</b>
<b>6</b>	Saya sangat teliti dalam mengerjakan tugas/pekerjaan	<b>14</b>	<b>41</b>	-	-	-	<b>234</b>
<b>7</b>	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan	<b>13</b>	<b>42</b>	-	-	-	<b>233</b>
<b>8</b>	Jika ada waktu, saya mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu	-	<b>21</b>	<b>34</b>	-	-	<b>186</b>

*Sumber: Hasil Olahan Data Kuisioner*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah sangat baik, hal ini dibuktikan oleh jawaban dari atasan. Dapat dilihat bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu, semangat kerja pegawai, ketelitian pegawai dalam bekerja mendapat respon positif dari atasan. Hal ini tentu saja dapat membuktikan bahwa kinerja pegawai sudah sangat baik. Namun pada pernyataan 8, lebih banyak memilih kurang setuju, artinya responden lebih memilih mengerjakan pekerjaan pada hari itu juga daripada mengerjakan esok hari atau sebaliknya. Namun ada beberapa keluhan dan saran dari pegawai bahwa:

- Kadang penerimaan gaji terlambat.
- Sebaiknya pembayaran gaji di luar jam kerja, di sesuaikan.

### **C. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala dan kejadian yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, untuk



suatu kuesioner dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada koesioner mampu dapat mengungkap suatu yang akan diukur koesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka indikator dari variabel penelitian dapat dikatakan Valid. Nilai  $r$  tabel untuk  $n = 55$  adalah sebesar 0.2227

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi *IBM SPSS V.13* :

**Tabel 15. Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item Pertanyaan	Nilai Validitas ( $r$ -hitung)
Item 1	,523**
Item 2	,499**
Item 3	,757**
Item 4	,711**
Item 5	,686**
Item 6	,708**
Item 7	,399**
Item 8	,439**

*Sumber: Data Primer yang diolah 2017*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai  $r$ -hitung untuk item pertanyaan 1 sampai 8 lebih besar dari nilai  $r$ -tabel, artinya semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi dikatakan Valid.

**Tabel 16. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item Pertanyaan	Nilai Validitas ( r-hitung)
Item 1	,696**
Item 2	,581**
Item 3	,876**
Item 4	,590**
Item 5	,761**

*Sumber: Data Primer yang diolah 2017*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung untuk item pertanyaan 1 sampai 5 lebih besar dari nilai r-tabel, artinya semua item pertanyaan untuk Variabel Motivasi Kerja dikatakan Valid.

**Tabel 17. Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item Pertanyaan	Nilai Validitas ( r-hitung)
Item 1	,756**
Item 2	,823**
Item 3	,871**
Item 4	,547**
Item 5	,689**
Item 6	,814**
Item 7	,798**
Item 8	,807**

*Sumber: Data Primer yang diolah 2017*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung untuk item pertanyaan 1 sampai 8 lebih besar dari nilai r-tabel, artinya semua item pertanyaan untuk Variabel Kinerja dikatakan Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung cronbach's alpha  $>0,600$  Reliabilitas dapat diterima. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kuesioner Variabel X**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,716	Reliabel
Motivasi	0,743	Reliabel

*Sumber: Data Primer yang diolah 2017*

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel X dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

**Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kuesioner Variabel Y**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0,899	Reliabel

*Sumber: Data Primer yang diolah 2017*

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan Variabel Y dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Multikolinieritas

Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas dari tolerance value dibawah 0,05 atau nilai VIF diatas 5, maka terjadi problem multikolinearitas.

**Tabel 20. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Collinearity Statistics		
Tolerance		VIF
	,436	2,291
	,436	2,291

*Sumber: Data Primer yang diolah 2017*

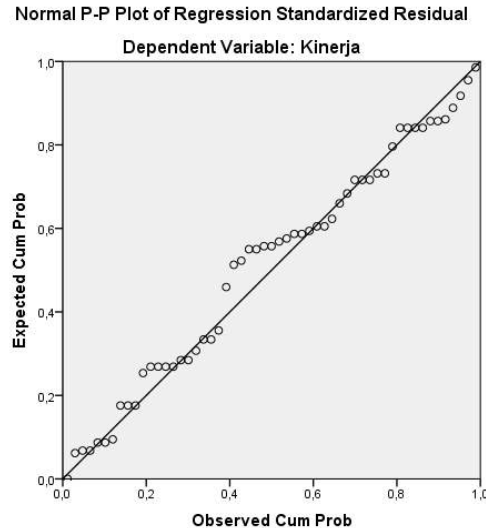
Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), adalah sebesar 0,436 dan nilai VIF dari Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 2,291. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF di bawah angka 5.

### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar berikut ini memperlihatkan hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini.

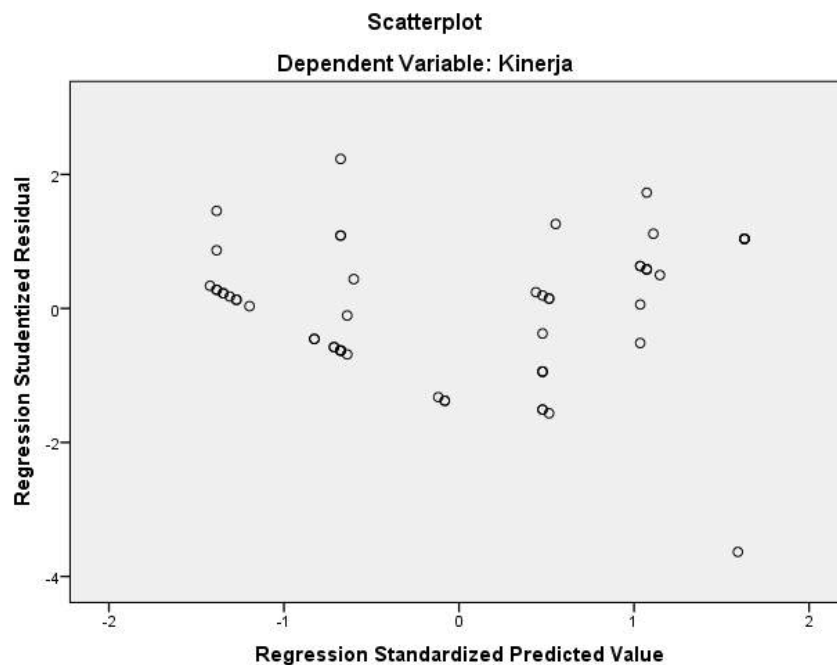


**Gambar 3. Uji Normalitas**

Dari gambar di atas dapat dilihat pada normal *probability plot* bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variable penelitian berdistribusi normal

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya Heteroskedisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika titik-titik pada *scatter plot* tersebut membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedasitas yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengamatan dengan menggunakan grafik scatterplot dapat diketahui bahwa terlihat pola yang menyebar dibawah dan diatas angka nol sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

## E. Analisis Regresi Linear Berganda

### 1. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficient Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,496 + 3,083X_1 + 1,239X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 3,496. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai yang diperoleh bila variabel  $X_1$  dan  $X_2$  diabaikan.
2. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 3,083 %. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat Kompensasi sebesar 1 % maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 3,083 % dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 1,239. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat Motivasi sebesar 1 % maka kinerja pegawai akan

mengalami kenaikan sebesar 1,239 % dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

## 2. Uji Hipotesis

### a) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat . Dalam uji ini kita melihat pengaruh Variabel Kompensasi (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja (Y) yang digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 21. Hasil Uji F Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266,198	2	133,099	41,946	,000 <sup>b</sup>
	Residual	165,002	52	3,173		
	Total	431,200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Olahan Data Primer 2017

Pada tabel diatas menunjukkan angka hasil uji F menghasilkan Fhitung sebesar 54,812. Sementara itu nilai F tabel adalah sebesar 3.12 . Oleh karena Fhitung  $41,946 > F \text{ tabel } 3,12$  maka H1 diterima dan H0 ditolak, dengan nilai signifikansi  $0,000 < \text{dari } 0,05$  artinya, antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Dengan kata lain, variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



### b) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Pada tabel di bawah dapat kita lihat hasil uji-t tersebut.

**Tabel 22. Hasil Uji t Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,496	3,652		,957	,343		
	Kompensasi	3,083	,173	,063	10,483	,000	,436	2,291
	Motivasi	1,239	,218	,738	5,680	,000	,436	2,291
a. Dependent Variable: Kinerja								

*Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2017*

Berdasarkan data hasil olahan SPSS di atas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi mendapatkan nilai t Hitung = 10,483 lebih besar dari t Tabel yaitu sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $10,483 > 1,66$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya, Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel Motivasi mendapatkan nilai t Hitung = 5,680 lebih besar dari t Tabel yaitu sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,680 > 1,66$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya, Variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## F. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 23. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 <sup>a</sup>	,617	,603	1,78132
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* (R<sup>2</sup>) adalah 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,7 % Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen yang digunakan, yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 38,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

## G. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dari persamaan regresi adalah nilai konstanta persamaan adalah sebesar 3,496 %. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai yang diperoleh bila variabel X1 dan X2 diabaikan. Kemudian Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 3,083 %. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat kompensasi sebesar 1 % maka kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 3,083 % dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan. Selanjutnya Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 1,239 %. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat Motivasi sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai akan mengalami

kenaikan sebesar 1,239 % dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Berdasarkan Hasil Uji F diatas menunjukkan angka hasil uji F menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 41,946. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,12 . Oleh karena  $F_{hitung} 41,946 > F_{tabel} 3,12$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan nilai signifikansi  $0,000 < \text{dari } 0,05$  artinya, antara Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Dengan kata lain, variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian Berdasarkan Hasil Uji  $t$  yang telah dilakukan yaitu Variabel Kompensasi mendapatkan nilai  $t_{hitung} = 10,483$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  yaitu sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10,483 > 1,66$  ), maka  $H_a$  diterima. Artinya, Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel Motivasi mendapatkan nilai  $t_{hitung} = 5,680$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  yaitu sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (  $5,680 > 1,66$  ), maka  $H_a$  diterima. Artinya, Variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Dari hasil Analisis Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R$  *Square* ( $R^2$ ) adalah 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,7 % Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen yang digunakan, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 38,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Hasil dari Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Catherine Nathania (2016) Kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh

terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari variabel bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk kompensasi (X) adalah 4.543 dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 95% adalah 2.018 yang artinya perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah  $4.543 > 2.018$  atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sedangkan jika dilihat dari signifikansi dari pengujian bernilai dari 0.000 ( $< 0.05$ ). Kemudian Robbin (2006) mengemukakan bahwa Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi mendapatkan nilai  $t$  Hitung = 10,483 lebih besar dari  $t$  Tabel yaitu sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $10,483 > 1,66$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya, Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Secara Parsial Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai
- Variabel Motivasi mendapatkan nilai  $t$  Hitung = 5,680 lebih besar dari  $t$  Tabel yaitu sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $5,680 > 1,66$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya, Variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). maka dapat disimpulkan bahwa secara Simultan Secara Parsial Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

**Saran**

- Camat Dua Pitue sebaiknya memperhatikan keluhan dan saran pegawai dalam hal pemberian kompensasi dan motivasi agar kinerja pegawai meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian sebesar 61,7% kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai, sisanya sebanyak 38,3 di pengaruhi oleh faktor lain, maka camat perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. 2009, dalam Fahmi Teori Hirarki Motivasi.  
<http://rajapresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abrahammaslow>.(diakses 15 oktober 2016)
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama:Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Buchari, Alma. 2007. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV Alfabeta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46.
- Gibson Dkk. 2009, *Manajemen Sdm buku 1*. Jakarta: Indeks
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen dasar,pengertian dan masalah*. Bumi Aksara: Jakarta
- \_\_\_\_\_, S.P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Kedua). Yogyakarta. Penerbit: BPFE-UGM
- \_\_\_\_\_, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara: Jakarta
- Husnan, Suad. 2011.*Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta:BPFE
- Irnintha, Nanda. 2015. “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrnsik terhadap kepuasan kerja pegawai kantor perizinan satu atap (SINTAP) kota parepare”
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gauang Persada Press
- Mathis, Robert. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta: Salemba empat
- Moetheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Nathania, Catherina. 2016 “Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung”
- Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, 2007. Dasar-dasar Manajemen Edisi 8 jilid 2. Jakarta: Indeks
- Sahabuddin, Romansyah. 2016. *Daya Saing Industri Kecil Dan Menengah Dalam Prespektif Manajemen Strategik. Analisis Lingkungan Persaingan Industri*. Cetakan Pertama, I (I). Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Rumah Buku Carabaca Makassar, Makassar. ISBN 978-602-1175-23-1
- Sahabuddin, Romansyah. 2016. Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah (Studi Kasus Seleksi Berkas CPNS Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014). *Jurnal Economix*. Volume 4 Nomor 1 Juni 2016.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung”: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2012. Pengantar Manajemen Sdm. Bumi Aksara: Jakarata
- Simamora, Henry. 2007. Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis Jilid II. Jakarta: Salemba Empat
- Suwatno, Priansa. 2011. Manajemen Sdm dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. Manjemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Hardiansyah. 2011. Pengantar Administrasi Negara edisi kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tika P, 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2007. Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Victor, Vroom. 2011. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara



**LAMPIRAN**

**Judul yang diajukan:**

1. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan DuaPitue Kab.Sidrap
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan DuaPitue Kab.Sidrap
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan DuaPitue Kab.Sidrap

**Makassar, 13 Pebruari 2017**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Romansyah Sahabuddin, SE.,M.Si**

**NIP. 196307151988031002**

**Catatan:**


**Satu dari beberapa fenomena dan judul yang telah dikonsultasikan mendapat persetujuan dari dosen Pembimbing Akademik.**

## 2. Persetujuan Pembimbing

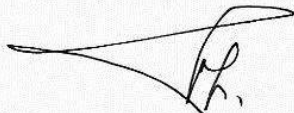
Berdasarkan judul penelitian skripsi yang telah disetujui, selanjutnya meminta kesediaan dosen pembimbing satu dan dua yang ditunjuk oleh Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar:

Tanda Tangan Pembimbing

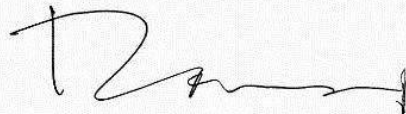
1. DR. ROMANSYAH SAHABUDDIN, SE, M.Si

(  )

2. DRS. MUH. DJAFRI, M.Pd

(  )

Ketua Prodi Manajemen FE UNM Makassar



Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si

NIP. 196307151988031002



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 6485/S.01P/P2T/05/2017  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Bupati Sidrap

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar Nomor : 0991/UN36.22/PL/2017 tanggal 11 Mei 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : DEWI SHINTA  
Nomor Pokok : 1393140017  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. AP. Pettarani, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DUAMPITUE KAB. SIDRAP "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Mei s/d 23 Juni 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 12 Mei 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth  
1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 12-05-2017



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://p2tbpmd.sulselprov.go.id> Email : [p2t\\_provsulsel@yahoo.com](mailto:p2t_provsulsel@yahoo.com)  
Makassar 90222





**PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
JL. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 PANGKAJENE SIDENRENG  
PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp\_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

### **IZIN PENELITIAN**

**Nomor : 20/IP/DPMPTSP/2/2017**

- DASAR**
1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang
  2. Surat Permohonan **DEWI SHINTA** Tanggal **27-02-2017**
  3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dari Tim Teknis  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Nomor **800/51/KesbangPol/2017** Tanggal **27-02-2017**

### **MENGIZINKAN**

**KEPADA**

**NAMA : DEWI SHINTA**

**ALAMAT : DUSUN 1 BENDORO, DESA MOJONG, KEC. WATANG SIDENRENG**

**UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :**

**JUDUL PENELITIAN : " PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DUA PITUE KAB. SIDRAP "**

**LOKASI PENELITIAN : CAMAT DUA PITUE KAB. SIDRAP**

**JENIS PENELITIAN : PENGAMBILAN DATA AWAL**

**LAMA PENELITIAN : 28 Februari 2017 s.d 14 Maret 2017**

Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung

Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng

Pada Tanggal : 27-02-2017

**An. BUPATI SIDENRENG RAPPANG**

**KEPALA DINAS**

**Drs. H. SYAHRUDDIN HT, Ed. M**

**Rangkat : Pembina Utama Muda**

**NIP : 19580201 198303 1 020**

**Biaya : Rp. 0,00**

**Tembusan :**

- CAMAT DUA PITUE
- PERTINGGAL





## PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jl. Harapan Baru (Kompleks SKPD) Blok A No 7 Pangkajene Sidenreng

### REKOMENDASI

No.800/ 51 / KesbangPol/2017

- a. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri ( Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010, Nomor 316), sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 168).
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- b. Menimbang : Surat Ketua Program Studi Manajemen UNM Makassar, Nomor. 0991/UN.36.22/PL/2017, Tanggal 13 Februari 2017, perihal Permohonan Rekomendasi.

Setelah membaca maksud dan tujuan kegiatan yang tercantum dalam proyek proposal, maka pada prinsipnya Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang tidak keberatan memberikan rekomendasi kepada :

- Nama Peneliti : **DEWI SHINTA**  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Bendoro Kec.Watang Sidenreng Kab.Sidrap  
Untuk : 1. Melakukan Pra Penelitian dengan judul " Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Kantor Kec.Dua Pitue Kab.Sidrap ".  
2. Tempat : Kantor Camat Dua Pitue Kab.Sidrap  
3. Lama Penelitian : ± 1 ( satu ) Bulan  
4. Bidang Penelitian : Manajemen / Ekonomi  
5. Status/Metode : Kuisisioner

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Pangkajene Sidenreng, 27 Februari 2017

An. Kepala Badan Kesbang dan Politik,  
Sekretaris,

**Drs. H. ANDI BAHARUDDIN, M. Adm. Pemb**

Pangkat : Pembina

Nip : 19670505 200212 1 006

Tembusan Kepada Yth:

1. Bupati Sidenreng Rappang (sebagai Laporan) di Pangkajene Sidenreng
2. Camat Dua Pitue
3. Ketua Program Studi Manajemen UNM Makassar
4. Yang Bersangkutan
5. Pertinggal , -



PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPANG

**KECAMATAN DUA PITUE**

JALAN ANDI CAMMI NO.14 TANRUTEDONG

**SULAWESI SELATAN**

Telp. (0421 721 001 ,Fax (0421)721001 Kode Pos 91681

**REKOMENDASI**

Nomor : 300 / 42 / Trantib

**T E N T A N G**

**PELAKSANAAN PENELITIAN DALAM KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

Dasar : a. Rekomendasi dari Universitas Negeri Makassar Nomor,  
099/UN.36.22/PL/2017, tanggal 13 Pebruari 2017-  
b. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 51/ KesbangPol/2017  
tanggal 8 September 2015

**M E N G I Z I N K A N**

Kepada : DEWI SHINTA  
Alamat : Bendoro Kec. Watang Sisenreng Kab. Sisrap  
Untuk : Melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang  
“ Judul Penelitian “  
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DUA PITUE “  
Waktu : 28 Pebruari 2017 s/d 14 Maret 2017  
Tempat : Kantor Camat Dua Pitue Kab. Sidrap

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penelitian tidak bertentangan adat istiadat setempat
2. Penelitian harus relevan dengan Judul Penelitian

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Tanrutedong  
Pada Tanggal : 27 Pebruari 2017-

  
a.n C A M A T  
KECAMATAN Dua Pitue  
Drs. H. BAHARUDDIN SA'NA, MPd  
NIP. 1963/1231 198206 050

Tembusan :

1. Peringgal

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN DUA PITUE DI KABUPATEN SIDRAP**

**Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,**

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dua Pitue di Kabupaten Sidrap”, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk memberikan informasi dengan memberi tanda ☒ pada alternative jawaban yang tersedia sesuai pendapat anda. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan kepentingan akademik. Oleh sebab itu jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan besar sekali artinya bagi kelancaran penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) peneliti mengucapkan terima kasih.

**Keterangan :**

<b>SS</b>	<b>= Sangat Setuju</b>	<b>(Skor 5)</b>
<b>S</b>	<b>= Setuju</b>	<b>(Skor 4)</b>
<b>KS</b>	<b>= Kurang Setuju</b>	<b>(Skor 3)</b>
<b>TS</b>	<b>= Tidak Setuju</b>	<b>(Skor 2)</b>
<b>STS</b>	<b>= Sangat Tidak Setuju</b>	<b>(Skor 1)</b>

**Hormat saya,**

**Peneliti**

**Dewi Shinta**



### Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Alamat : \_\_\_\_\_

Pendidikan terakhir : ☐ SD ☐ Diploma (.....)

☐ SMP/Sederajat ☐ Sarjana

☐ SMA/Sederajat ☐ .....

### KUESIONER

#### D. KOMPENSASI

##### Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Gaji pokok yang diterima sudah memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga					
2	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja					
3	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kompetensi/ prestasi yang dimiliki					
4	Insentif,bonus, dan komisi yang diterima sudah sesuai kompetensi/prestasi yang dimiliki					
5	Tunjangan yang diberikan sudah memadai					
6	Tunjangan diberikan secara adil					
7	Asuransi (kesehatan, jiwa, tenaga kerja) sudah memadai)					
8	Bayaran diluar jam kerja (libur hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) sudah memadai					

#### E. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab atas tugas/pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.					
3	Gaji dan tunjangan memotivasi saya dalam bekerja					
4	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
5	Tunjangan yang di berikan sangat memotivasi saya dalam bekerja					

**F. Kinerja (diisi olah atasan untuk menilai kinerja bawahannya)**

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi standar yang ditentukan					
2	Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu					
3	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan					
4	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para pegawai					
5	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja					
6	Saya sangat teliti dalam mengerjakan tugas/pekerjaan					
7	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan					
8	Jika ada waktu, saya mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu					

**Keluhan:**

.....  
 .....  
 .....

**Saran:**

.....  
 .....  
 .....

**Tabulasi Kuesioner  
Kompensasi**

No	USIA	JK	Pndidikn	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	52	L	S2	4	4	4	4	5	5	5	4	35
2	54	L	S2	4	4	5	4	3	3	4	4	31
3	22	P	SMA	4	4	3	3	3	3	4	3	27
4	41	P	S1	5	4	4	4	4	4	3	4	32
5	32	P	D3	5	4	4	3	4	4	4	3	31
6	23	P	SMA	4	5	4	4	3	4	4	3	31
7	34	L	S1	5	5	5	4	4	4	4	3	34
8	27	L	SMA	4	4	3	3	3	3	3	3	26
9	21	P	SMA	4	4	3	3	4	3	3	3	27
10	40	P	S1	5	4	5	4	4	4	4	3	33
11	43	P	S1	4	5	5	4	4	4	4	3	33
12	33	P	D3	5	4	4	3	4	4	4	3	31
13	52	L	S2	5	5	5	4	4	4	4	3	34
14	45	L	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	27
15	35	L	D3	4	5	5	4	4	4	4	3	33
16	40	L	S1	4	4	5	4	4	4	4	3	32
17	34	P	S1	4	5	4	3	4	4	4	3	31
18	36	P	S1	5	4	4	4	3	4	4	3	31
19	53	L	S2	5	4	5	4	4	4	4	3	33
20	35	L	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
21	38	P	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
22	35	P	S1	5	4	4	4	3	4	4	3	31
23	43	L	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	27
24	33	L	D3	5	4	4	4	4	4	4	3	32
25	23	P	SMA	4	5	3	4	3	4	4	3	30
26	22	L	SMA	4	4	4	3	4	4	4	3	30
27	35	P	S1	4	4	3	3	4	3	4	3	28
28	42	L	S1	4	5	4	4	4	4	4	3	32
29	34	P	D3	5	4	4	4	4	4	4	3	32
30	23	P	SMA	5	4	4	4	4	4	4	3	32
31	45	P	S1	5	5	4	4	4	4	4	3	33
32	34	P	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
33	46	L	S1	5	5	4	4	4	4	4	3	33
34	35	P	D3	5	5	4	4	4	4	4	3	33
35	54	L	S2	5	5	4	4	4	4	4	3	33
36	25	P	SMA	4	4	3	4	4	4	4	3	30
37	26	P	SMA	4	4	4	3	3	3	4	3	28
38	36	L	D3	4	5	4	3	4	4	4	3	31
39	43	L	S1	5	4	5	4	4	4	4	3	33
40	23	P	SMA	4	5	4	3	3	4	4	3	30
41	35	P	D3	4	5	4	4	4	4	4	3	32
42	46	P	S1	5	5	4	3	4	4	4	3	32

43	33	P	D3	4	4	3	3	3	3	4	3	<b>27</b>
44	36	L	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	<b>27</b>
45	45	L	S1	5	5	4	4	4	3	4	3	<b>32</b>
46	27	L	SMA	4	4	3	4	4	3	4	3	<b>29</b>
47	35	P	D3	5	4	4	4	4	3	4	3	<b>31</b>
48	46	P	S1	4	5	5	4	4	3	4	3	<b>32</b>
49	36	P	S1	4	5	4	4	4	4	4	3	<b>32</b>
50	34	P	D3	5	5	4	4	4	3	4	3	<b>32</b>
51	43	L	S1	5	5	5	4	4	4	4	3	<b>34</b>
52	42	P	S1	4	4	3	3	3	3	4	3	<b>27</b>
53	36	P	S1	4	5	4	3	3	4	4	3	<b>30</b>
54	45	P	S1	4	5	4	4	4	4	4	3	<b>32</b>
55	35	L	D3	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>26</b>

#### Tabulasi Kuesioner Motivasi

No	USIA	JK	Pndidikn	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	52	L	S2	5	4	5	5	5	24
2	54	L	S2	5	4	4	4	4	21
3	22	P	SMA	4	4	4	4	4	20
4	41	P	S1	5	5	4	3	4	21
5	32	P	D3	5	4	4	4	4	21
6	23	P	SMA	5	4	4	4	4	21
7	34	L	S1	5	5	5	4	4	23
8	27	L	SMA	4	4	4	4	4	20
9	21	P	SMA	4	4	4	4	4	20
10	40	P	S1	5	5	5	4	4	23
11	43	P	S1	5	5	5	4	4	23
12	33	P	D3	5	4	4	5	5	23
13	52	L	S2	5	5	5	4	5	24
14	45	L	S1	4	4	4	5	4	21
15	35	L	D3	5	5	5	4	4	23
16	40	L	S1	5	4	4	4	4	21
17	34	P	S1	5	4	4	4	4	21
18	36	P	S1	5	4	4	4	5	22
19	53	L	S2	5	5	5	5	4	24
20	35	L	D3	5	4	5	4	5	23
21	38	P	D3	5	4	5	5	4	23
22	35	P	S1	5	4	4	4	4	21
23	43	L	S1	4	4	4	5	4	21
24	33	L	D3	5	4	4	5	5	23
25	23	P	SMA	4	4	4	5	4	21
26	22	L	SMA	4	4	4	4	4	20
27	35	P	S1	4	4	4	4	4	20

28	42	L	S1	5	4	4	4	5	22
29	34	P	D3	5	4	5	4	5	23
30	23	P	SMA	5	4	4	4	5	22
31	45	P	S1	5	5	5	5	5	25
32	34	P	D3	5	4	5	4	5	23
33	46	L	S1	5	5	5	5	5	25
34	35	P	D3	5	5	5	5	5	25
35	54	L	S2	5	5	5	4	5	24
36	25	P	SMA	5	4	4	4	4	21
37	26	P	SMA	4	4	4	4	4	20
38	36	L	D3	5	4	4	4	4	21
39	43	L	S1	5	5	5	5	5	25
40	23	P	SMA	4	4	4	4	4	20
41	35	P	D3	5	4	5	5	4	23
42	46	P	S1	5	4	5	5	5	24
43	33	P	D3	4	4	4	4	4	20
44	36	L	S1	4	4	4	4	4	20
45	45	L	S1	5	4	5	5	5	24
46	27	L	SMA	4	4	4	4	4	20
47	35	P	D3	5	4	4	4	4	21
48	46	P	S1	5	4	5	5	5	24
49	36	P	S1	5	4	5	5	5	24
50	34	P	D3	5	4	5	4	5	23
51	43	L	S1	5	5	5	4	5	24
52	42	P	S1	4	4	4	5	4	21
53	36	P	S1	4	4	4	4	4	20
54	45	P	S1	5	4	5	5	4	23
55	35	L	D3	4	4	4	4	4	20



[illegible]

## OUTPUT SPSS

### • UJI VALIDITAS

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

[DataSet0]

		Correlations								
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	Kompensasi
VAR00001	Pearson Correlation	1	,056	,323	,318	,294	,232	-,007	-,067	,523**
	Sig. (2-tailed)		,687	,016	,018	,029	,088	,957	,627	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR00002	Pearson Correlation	,056	1	,266	,288**	,249	,273**	,139	-,245	,499**
	Sig. (2-tailed)	,687		,050	,033	,067	,044	,313	,072	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR00003	Pearson Correlation	,323	,266	1	,490**	,374**	,409**	,216	,137	,757**
	Sig. (2-tailed)	,016	,050		,000	,005	,002	,113	,320	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR00004	Pearson Correlation	,318	,288**	,490**	1	,371**	,354**	,203	,161	,711**
	Sig. (2-tailed)	,018	,033	,000		,005	,008	,136	,241	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR00005	Pearson Correlation	,294	,249	,374**	,371**	1	,472**	,234	,115	,686**
	Sig. (2-tailed)	,029	,067	,005	,005		,000	,086	,402	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR00006	Pearson Correlation	,232	,273**	,409**	,354**	,472**	1	,345**	,135	,708**
	Sig. (2-tailed)	,088	,044	,002	,008	,000		,010	,325	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR00007	Pearson Correlation	-,007	,139	,216	,203	,234	,345**	1	,033	,399**
	Sig. (2-tailed)	,957	,313	,113	,136	,086	,010		,813	,003



VAR00008	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-,067	-,245	,137	,161	,115	,135	,033	,1	,439**
	Sig. (2-tailed)	,627	,072	,320	,241	,402	,325	,813		,317
Kompetensi	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	,523**	,499**	,757**	,711**	,686**	,708**	,399**	,169	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,217	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

[DataSet0]

		Correlations					
		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	Motivasi
VAR00010	Pearson Correlation	1	,341	,533**	,130	,495**	,696**
	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,343	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
VAR00011	Pearson Correlation	,341	1	,556**	,034	,182	,581**
	Sig. (2-tailed)	,011		,000	,803	,185	,000
	N	55	55	55	55	55	55
VAR00012	Pearson Correlation	,533**	,556**	1	,419**	,559**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
VAR00013	Pearson Correlation	,130	,034	,419**	1	,398**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,343	,803	,001		,003	,000
	N	55	55	55	55	55	55
VAR00014	Pearson Correlation	,495**	,182	,559**	,398**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,185	,000	,003		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Motivasi	Pearson Correlation	,696**	,581**	,876**	,590**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

[DataSet0]

		Correlations								
		VAR000 16	VAR000 17	VAR000 18	VAR000 19	VAR000 20	VAR000 21	VAR000 22	VAR000 23	Kiner ja
VAR000 16	Pearson Correlati on	1	,742	,685	,167	,343	,490	,546	,547	,756
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,224	,010	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR000 17	Pearson Correlati on	,742	1	,738	,150	,333	,599	,647	,728	,823
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,275	,013	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR000 18	Pearson Correlati on	,685	,738	1	,355	,445	,605	,656	,775	,871
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,008	,001	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR000 19	Pearson Correlati on	,167	,150	,355	1	,787	,399	,328	,310	,547
	Sig. (2- tailed)	,224	,275	,008		,000	,003	,015	,021	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR000 20	Pearson Correlati on	,343	,333	,445	,787	1	,601	,431	,400	,689
	Sig. (2- tailed)	,010	,013	,001	,000		,000	,001	,002	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR000 21	Pearson Correlati on	,490	,599	,605	,399	,601	1	,756	,572	,814
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR000 22	Pearson Correlati on	,546	,647	,656	,328	,431	,756	1	,532	,798
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,015	,001	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR000 23	Pearson Correlati on	,547	,728	,775	,310	,400	,572	,532	1	,807
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,021	,002	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kinerja	Pearson Correlati on	,756	,823	,871	,547	,689	,814	,798	,807	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	8

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	5

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	8

## • UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 <sup>a</sup>	,617	,603	1,78132

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266,198	2	133,099	41,946	,000 <sup>b</sup>
	Residual	165,002	52	3,173		
	Total	431,200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,496	3,652		,957	,343		
	Kompensasi	3,083	,173	,063	10,483	,000	,436	2,291
	Motivasi	1,239	,218	,738	5,680	,000	,436	2,291

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Motivasi
1	1	2,996	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	31,529	,93	,05	,22
	3	,001	49,314	,07	,95	,78

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

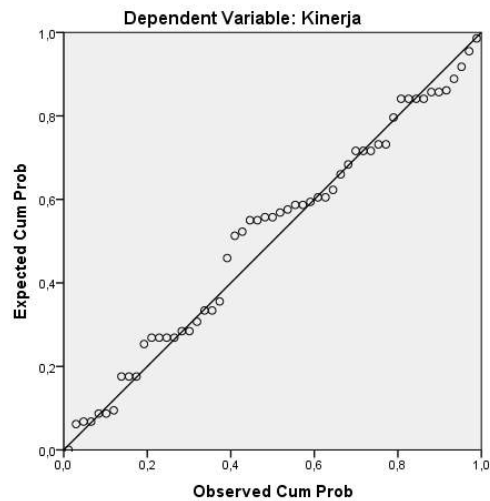
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,4424	37,2207	33,6000	2,22027	55
Std. Predicted Value	-1,422	1,631	,000	1,000	55
Standard Error of Predicted Value	,242	,666	,401	,110	55
Adjusted Predicted Value	30,2781	37,8285	33,5891	2,23247	55
Residual	-6,13735	3,90194	,00000	1,74803	55
Std. Residual	-3,445	2,190	,000	,981	55
Stud. Residual	-3,634	2,231	,003	1,011	55

Deleted Residual	-6,82852	4,04849	,01089	1,85619	55
Stud. Deleted Residual	-4,167	2,324	-,006	1,056	55
Mahal. Distance	,014	6,561	1,964	1,648	55
Cook's Distance	,000	,496	,021	,067	55
Centered Leverage Value	,000	,121	,036	,031	55

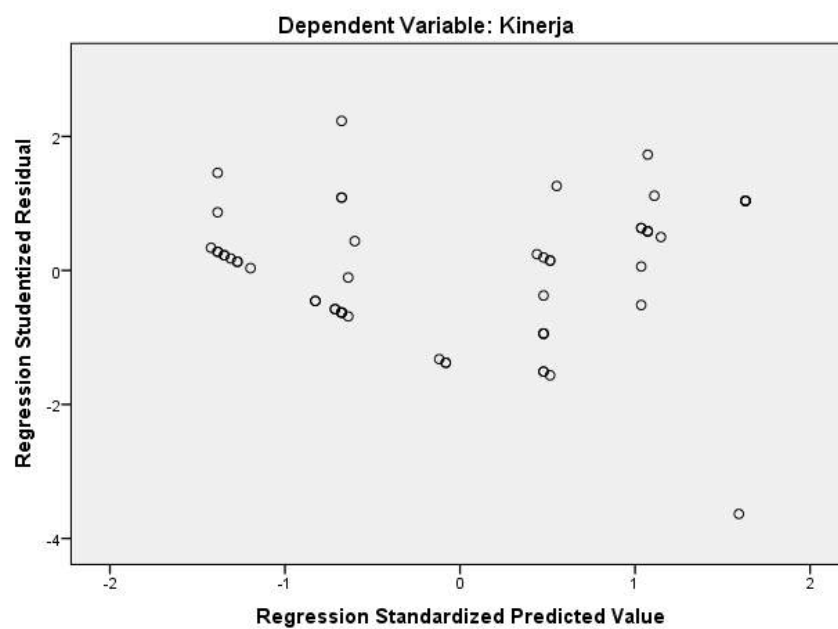
a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Kantor Kecamatan Dua Pitue



## RIWAYAT HIDUP



**Dewi Shinta**, lahir di Ponrangae (Sidrap) pada tanggal 26 Februari 1995. Anak ke 5 dari 9 bersaudara pasangan Muslimin dan Andi.Rahmawati. Penulis mengawali pendidikan pada tahun 2001 di SD 7 Lancirang, Kecamatan Pitu Riawa, Kabupaten Sidrap dan tamat pada tahun 2007, kemudian di tahun yang sama melanjutkan sekolah di SMP Negeri 4 Dua Pitue, Kabupaten Sidrap dan selesai pada tahun 2010. Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Pitu Riawa (Sekarang SMA 7 Sidrap) Kabupaten Sidrap dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan lagi pendidikan dan terdaftar sebagai mahasiswa pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar melalui jalur SNMPTN pada tahun 2013 dan mengambil konsentrasi manajemen sumber daya manusia.